

| le savoir vivant |

FAMILLES ET PARENTALITÉ À L'UNIL

GUIDE POUR LES (FUTURS) PARENTS ET
LES RESPONSABLES HIÉRARCHIQUES

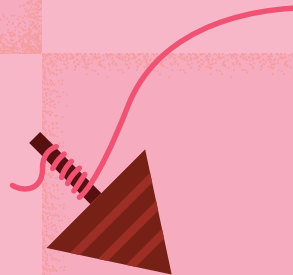
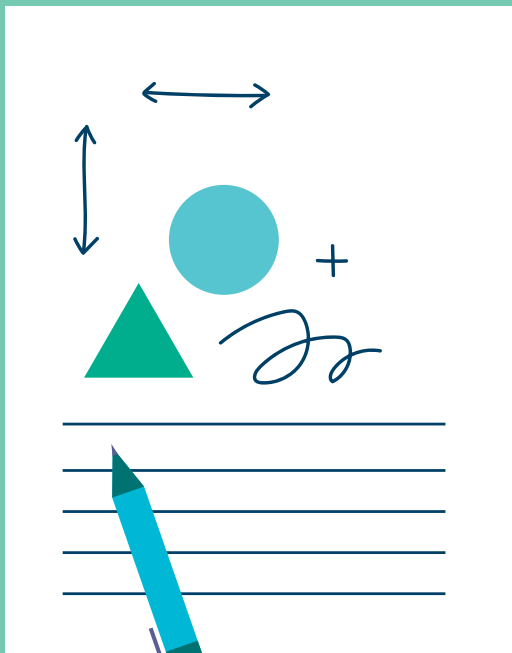
Unil

UNIL | Université de Lausanne

Bureau de l'égalité

TABLE DES MATIÈRES

1 VOUS ÉTUDIEZ À L'UNIL	4	4 VOUS ÊTES RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE	28
1.1 Grossesse et études	4	Quelques conseils	28
1.2 Être parent et étudiant	5	Annonce de grossesse	29
Études à temps partiel	5	4.1 Comment accompagner la parentalité	31
Congé et interruption des études	6	5 VOUS CHERCHEZ UNE PLACE D'ACCUEIL	36
1.3 Aides financières	7	Garderies	36
Soutien financier aux familles	7	Autres types d'accueil de l'enfance	37
Bourses et prêts cantonaux	7	6 VOUS CHERCHEZ UNE GARDE D'URGENCE	38
Fonds social de l'UNIL	8	7 VOUS CHERCHEZ UNE GARDE PONCTUELLE	39
2 VOUS TRAVAILLEZ À L'UNIL	8	8 SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES	40
2.1 Vous prévoyez d'avoir un enfant ou êtes enceinte	8	8.1 Aides financières cantonales	40
Que faire et dans quel délai ?	8	Allocations familiales	40
Mesures de protection et droits	9	Autres aides financières	40
Congé maternité	12	8.2 Aides financières UNIL	41
La loi sur l'égalité: interdiction de discriminer	12	9 RÉFÉRENCES LÉGALES	42
Aide UNIL: ressources en cas de discrimination à l'UNIL	13	10 LIENS UTILES	44
2.2 Les congés pour raisons familiales à l'UNIL	14	Services universitaires	44
Bénéficiaires	14	Les garderies du campus	45
Congés rémunérés	14	Services extra-universitaires	45
Congés non rémunérés	18		
Comment demander un congé pour raisons familiales	20		
Autres congés	21		
2.3 Incidence des congés sur la durée du contrat	22		
3 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES FONDS EXTERNES/FNS	26		
Congés pour raisons familiales	26		
Flexibility grant	27		



Dédié à la conciliation études – famille – travail, ce guide s'adresse à l'ensemble des membres de la communauté UNIL et tout particulièrement à celles et ceux ayant des charges familiales ou un projet de parentalité, ainsi qu'à leur responsable hiérarchique.

Ce document a été conçu comme un outil pratique répondant de manière ciblée aux nombreuses questions relatives à l'emploi ou aux études lorsque l'on devient parent ou lorsqu'une personne de son équipe s'apprête à l'être. Divers aspects liés aux ressources humaines et au domaine juridique sont abordés, comme par exemple les impacts d'un congé pour raisons familiales sur le contrat de travail, les droits en lien avec le congé maternité et l'allaitement ou encore les conditions d'études en situation de parentalité. Des informations sur les soutiens financiers aux familles ainsi que sur les solutions de garde d'enfants sont également disponibles. Une section destinée spécifiquement aux responsables hiérarchiques complète ce guide. Elle propose des conseils pratiques et des pistes concrètes pour gérer de manière optimale les situations liées aux (futures) charges familiales d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne

1. VOUS ÉTUDIEZ À L'UNIL

L'Université de Lausanne souhaite permettre aux étudiantes et étudiants de réaliser leurs projets tant familiaux que de formation. Le fait de devoir assumer des charges familiales nécessite souvent l'adaptation de l'emploi du temps en fonction de la situation. Les personnes concernées peuvent se tourner tant vers les conseillères et conseillers aux études que vers le Bureau de l'égalité pour obtenir des conseils et/ou un accompagnement.

1.1 GROSSESSE ET ÉTUDES

Si vous êtes enceinte et ne pouvez pas assister à un enseignement en raison d'un problème de santé lié à la grossesse, votre absence n'entraîne la plupart du temps pas de démarche particulière. Il est cependant préférable d'en informer l'enseignante ou l'enseignant concerné. En revanche, si l'enseignement comporte un contrôle de présence ou une validation (par exemple un contrôle continu, le rendu d'un travail, etc.), vous fournirez une copie du certificat médical au secrétariat de votre faculté ou directement à l'enseignante ou l'enseignant concerné, selon les modalités prévues dans le règlement d'études de votre cursus.

Si vous ne pouvez pas vous présenter à un examen pour des motifs de santé, vous devez impérativement en informer le secrétariat de votre faculté avant la date de cet examen et présenter un certificat médical, selon les modalités prévues dans le règlement d'études de votre cursus.

En ce qui concerne la planification et l'éventuel aménagement des études, les étudiantes enceintes sont encouragées à anticiper et à se renseigner suffisamment tôt sur les différentes démarches à entreprendre auprès des conseillères et conseillers aux études de leur Faculté. *Pour connaître les solutions d'aménagement des études, voir point 1.2.*

Vous êtes enceinte ou votre partenaire est enceinte ? Accueil Santé propose aux étudiantes et étudiants des consultations gratuites et confidentielles sur toute question de santé. Accueil Santé offre également une orientation socio-sanitaire aux étudiantes et étudiants qui ne connaissent pas bien le réseau sanitaire vaudois. Pour plus de détails consultez la page internet du site de l'UNIL :
Campus > Aides et soutiens > Santé

Bon à savoir: Selon la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), les personnes enceintes sont exemptées de participation aux coûts (franchise et quote-part) pour les prestations médicales standard liées à la grossesse, dès le début de celle-ci. En outre, elles sont exemptées de participation aux coûts pour toutes les prestations médicales dès la 13^e semaine de grossesse et jusqu'à 8 semaines après l'accouchement.

Protection de la santé

Le Domaine Santé et Sécurité au Travail et aux Études (SSTE) du Service UniSEP est responsable de tous les aspects liés à la garantie et au maintien de la sécurité au travail et aux études ainsi qu'à la protection de la santé du personnel et du corps étudiant dans le cadre des activités académiques. Il œuvre notamment dans le domaine de la protection de la maternité au travers du

dispositif PROMA (PROtection de la MAternité). Si vous êtes enceinte (ou que vous prévoyez de l'être) et que vous prenez part, dans le cadre de votre formation, à des activités ou des travaux pratiques à risques (par exemple travaux en laboratoire ou activités sportives), informez la personne responsable de l'activité de votre état. Elle prendra contact avec PROMA afin d'évaluer la pénibilité et la dangerosité de ces tâches. Vous pouvez également vous adresser directement à UniSEP (proma@unil.ch) si vous souhaitez effectuer ces démarches en toute confidentialité.

Bon à savoir: Dans certaines situations en lien avec la (future) parentalité, par exemple pendant la période du post-partum ou en cas de fausse-couche, un soutien psychologique et/ou émotionnel peut s'avérer nécessaire.

Des ressources internes à l'UNIL sont disponibles auprès d'Accueil Santé. Des consultations psychothérapeutiques sont également proposées pour les étudiantes et étudiants ainsi que pour les doctorantes et doctorants à l'UNIL.

Pour en savoir plus, notamment sur les modalités de prise en charge financière des consultations psychothérapeutiques, consultez la page internet du site de l'UNIL : Campus > Aides et soutiens > Santé.

Vous trouverez également des conseils et adresses utiles sur les sites internet suivants :

Fondation PROFA : www.profa.ch

Vaud Famille : www.vaudfamille.ch

Carnets d'adresses Petite Enfance :

www.vd.ch > population > enfance-jeunesse-et-famille
> carnets-dadresses

1.2 ÊTRE PARENT ET ÉTUDIER

Vous cherchez une place d'accueil pour votre enfant ? Vous trouverez toutes les informations utiles au chapitre 5. Vous désirez aménager vos études pour faire face à vos charges de famille ? Voici quelques solutions qui se présentent à vous.

Études à temps partiel

Il est possible d'effectuer des études de Bachelor et de Master à temps partiel.

Art. 6 Directive de la Direction 3.12 – Motifs d'ordre familial

¹ *Tout étudiant ayant un motif important et durable d'ordre familial, tel que, notamment, une charge de famille (enfant(s), conjoint, parent(s) malade(s) ou en situation de handicap, etc.) peut adresser une demande d'études à temps partiel.*

² *L'étudiant joint à sa demande motivée toute pièce attestant sa situation : copie du livret de famille, certificat médical, etc.*

Le temps partiel correspond à des études à mi-temps (50 %) pour la durée globale des études. À noter que vous ne pouvez pas changer de régime pendant le cursus sauf dérogation accordée par la Direction pour de justes motifs en principe uniquement durant le premier semestre d'études². Il est toutefois possible de reprendre ses études à temps plein en cours de cursus³.

² art 95 al 3 RLUL.

³ Art. 2 al. 6 Directive de la Direction 3.12.

Informations et dépôt des demandes auprès du Service des immatriculations et inscriptions.

Demandes de dérogations par lettre signée auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur Enseignement, UNIL, Direction, Dicastère Enseignement, Bâtiment Unicentre, 1015 Lausanne.

Demande de congé

Il est possible de demander un congé complet ou restreint à l'Université pour les motifs de grossesse et de maternité ou pour raison médicale dûment attestée. Le congé est renouvelable aux conditions fixées par la Direction⁴.

Si vous êtes en congé, vous restez immatriculé-e à l'Université. La taxe d'inscription sera alors réduite.

Pour plus de détails, vous pouvez consulter :

- le Règlement d'application de la Loi sur l'Université de Lausanne (RLUL) (Art. 92 et ss.)
- la Directive de la Direction 3.2. Taxes et délais
- la page internet du Service des immatriculations et inscriptions

Interruption des études

Si vous souhaitez interrompre vos études pour cause de maternité ou de paternité, il est possible de vous exmatriculer. Vous perdrez alors votre statut d'étudiante ou d'étudiant et devrez refaire la procédure d'admission si vous souhaitez vous immatriculer à nouveau. Vous pourriez alors être soumis-e à un nouveau

règlement d'études ou à un plan d'études entré en vigueur pendant votre absence. Notez que l'exmatriculation a aussi des implications sur le droit aux bourses d'études et autres aides financières. Par exemple, l'allocation pour enfant en formation professionnelle ou aux études, les aides financières du SASME, ainsi que les rentes pour enfant de l'AVS/AI, ne sont plus versées en cas d'exmatriculation. Notez encore que pour les étudiant-es étranger-ères, l'autorisation de séjour pour études pourrait ne pas être renouvelée en cas d'exmatriculation.

Pour plus de détails concernant l'exmatriculation et la réimmatriculation, consultez le site internet du Service des immatriculations et inscriptions. À noter que le processus de réimmatriculation s'effectue entièrement en ligne.

Si vous êtes au bénéfice d'une bourse ou d'une autre aide financière, contactez le Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante (SASME).

Bon à savoir : Chaque faculté a son propre fonctionnement et ses directives internes concernant les modalités d'examens ou l'offre d'enseignements. Une réflexion avec la faculté peut être menée sur les contraintes réglementaires liées aux différents examens et à l'acquisition des crédits ECTS, ainsi qu'aux démarches à entreprendre selon la situation des personnes enceintes, mais également pour anticiper une future parentalité.

Les étudiantes et étudiants en situation de (future) parentalité sont donc encouragés à se renseigner le plus tôt possible auprès de leur conseillère ou conseiller aux études et/ou auprès du Dëcanat de leur faculté d'inscription pour toutes questions relatives à ces aspects.

Vous étudiez à l'UNIL et vous venez de l'étranger

Si vous êtes ressortissant-e d'un pays membre de l'UE/AELE et bénéficiaire de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, le renouvellement annuel de votre autorisation de séjour n'est possible que si vous êtes immatriculé-e (ce qui est le cas lors d'un congé).

Si vous êtes ressortissant-e d'un pays non européen, et par conséquent non bénéficiaire de l'accord sur la libre circulation des personnes, vous pouvez prétendre à un droit de séjour correspondant à la durée minimale de votre cursus d'études. Le droit de séjour peut éventuellement être prolongé en cas de besoin. Il convient alors, au moment du renouvellement de votre autorisation de séjour, d'informer les autorités de votre canton de domicile des raisons nécessitant la prolongation de vos études et par conséquent de votre droit de séjour (par ex. maternité, conciliation études-famille).

1.3 AIDES FINANCIÈRES

Soutien financier aux familles

Si vous et votre enfant résidez en Suisse, vous pouvez bénéficier d'une allocation mensuelle pour votre enfant, en vertu de la Loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam). Si vous habitez le canton de Vaud – notamment –, vous pouvez en outre recevoir une allocation unique lors de la naissance ou de l'adoption. Pour plus d'informations, reportez-vous au chapitre 8.

Informations et demande d'allocations familiales via le site de la Caisse cantonale vaudoise de compensation :
www.caisseavsvaud.ch > Assurances > allocations familiales (AF)



Bon à savoir: Les étudiantes et étudiants parents ayant des revenus modestes peuvent également se tourner vers le service social de leur commune. Selon leur situation financière, des aides complémentaires pourraient éventuellement leur être versées.


Bourses et prêts cantonaux

En fonction de leur situation financière (ou celle de leurs parents) et à certaines conditions, les étudiantes et étudiants ont la possibilité d'obtenir des bourses d'études ou des prêts. Pour les étudiantes et étudiants parents, le calcul du montant de la bourse sera effectué en fonction de leurs charges et ressources disponibles. Si vous devenez parent en cours d'études et que vous êtes déjà au bénéfice d'une bourse, vous pouvez demander un nouveau calcul des coûts de la vie. Le cas échéant, le montant de la bourse pourra être réévalué.

Fonds social de l'UNIL

Vous n'avez pas droit à une bourse ? Vous recevez un montant insuffisant de l'office des bourses de votre canton ou d'un autre fonds d'aide ? Dans ces cas, vous pouvez déposer une demande de soutien auprès du Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante. Des aides peuvent être attribuées sous les formes suivantes :

- Bourses mensuelles permettant de compenser un manque à gagner régulier de l'étudiant-e
- Aides financières ponctuelles (frais médicaux d'urgence, arriérés de loyer ou d'assurance-maladie, etc.)
- Avance partiellement ou totalement remboursable pour les étudiant-es dans l'attente de l'octroi d'une bourse cantonale
- Dispense partielle des taxes d'inscription aux cours (soumis à délais)

 **Bon à savoir :** Les doctorant-es ne peuvent pas bénéficier de l'aide financière mensuelle du SASME mais, en fonction de leur situation financière, ces dernier-ères peuvent recevoir une aide médico-sociale pour financer des soins.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante de l'UNIL.

2. VOUS TRAVAILLEZ À L'UNIL

Dans cette partie, destinée aux (futurs) parents, vous trouverez des informations sur les dispositions à prendre et les droits en cas de grossesse, ainsi que sur les différents congés destinés aux parents travaillant à l'UNIL.

Bon à savoir: Le personnel de l'Université est soumis à la loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers-VD), sous réserve des dispositions particulières de la LUL et du RLUL, à l'exception du personnel rétribué par des fonds extérieurs à l'État, qui est soumis au Code des obligations (art. 48 LUL). Pour ce dernier, il convient de réserver l'art. 1 de la Directive de la Direction 1.35 concernant les congés pour raisons familiales, qui prévoit que le régime de la LPers-VD s'applique dans la mesure où il lui est plus favorable. On doit également distinguer les assistantes et assistants, qui sont soumis au Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (RA-UL).

2.1 VOUS PRÉVOYEZ D'AVOIR UN ENFANT OU ÊTES ENCEINTE

Que faire et dans quel délai ?

Vous prévoyez d'avoir un enfant ou êtes déjà enceinte ? Vous ne savez pas si vous êtes exposée à des dangers particuliers ou ne savez pas comment vous protéger des dangers auxquels vous êtes exposée ? Les spécialistes du dispositif PROMA (PROtection de la Maternité) d'UniSEP (proma@unil.ch) sont là pour vous renseigner avant et pendant votre grossesse. Votre demande sera

traitée en toute confidentialité. L'analyse de vos activités sera réalisée afin d'identifier les actions à mettre en œuvre pour protéger votre santé et celle de votre enfant à naître.

Votre correspondant-e de sécurité (COSEC) est également là pour vous aider à identifier les activités dangereuses. Pour connaître votre COSEC, renseignez-vous directement auprès d'UniSEP (proma@unil.ch).

L'annonce de votre grossesse sera à adresser à votre responsable hiérarchique en lui fournissant un certificat médical qui atteste de la date prévue de l'accouchement. Vous pourrez également discuter ensemble des mesures de protection de la santé à mettre en place si nécessaire, des aménagements de votre travail et de votre éventuel remplacement pendant votre congé maternité/d'allaitement.

En outre, si vous êtes professeure assistante, maître assistante, assistante diplômée ou première assistante, il est possible de demander une prolongation de votre contrat de travail. Voir point 2.3.

Bon à savoir: Vous n'avez pas l'obligation d'annoncer votre grossesse dans un quelconque délai, mais si vous souhaitez bénéficier des mesures de protection, vous devez l'annoncer officiellement. Ceci prévaut particulièrement si vous travaillez dans un environnement vous exposant, vous et votre bébé, à des risques particuliers. Dans tous les cas, il est nécessaire d'en faire part à l'entité employeuse dans un délai raisonnable, pour que celle-ci puisse organiser un éventuel remplacement.

Mesures de protection et droits

Dès que vous faites savoir que vous êtes enceinte, vous bénéficiez de mesures de protection et de droits spécifiques.

Protection contre le licenciement

Une fois la période d'essai écoulée, les personnes enceintes sont protégées contre un licenciement durant la grossesse ainsi que durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement, sous réserve de résiliation avec effet immédiat pour justes motifs⁵.

À noter qu'il est possible de démissionner à n'importe quel moment, même pendant la grossesse ou le congé maternité. En effet, une personne enceinte ou venant d'accoucher peut donner son congé en respectant les délais ordinaires.

Si le contrat d'une personne salariée est résilié et qu'elle tombe enceinte durant le délai de congé, ce dernier est suspendu pendant toute la période de protection de 16 semaines après l'accouchement. Le délai de congé recommence à courir dès la fin de la protection, soit dès la 17^e semaine après l'accouchement.

Si vous êtes enceinte et au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, celui-ci se terminera à la date convenue dans le contrat. Mais si vous accouchez pendant la durée du contrat, celui-ci sera prolongé jusqu'au dernier jour du congé maternité.

Pour les dispositions particulières à l'UNIL, voir point 2.2.

Bon à savoir: Pendant le temps d'essai, l'entité employeuse peut résilier le contrat en tout temps dans un délai de 7 jours. Le congé est en principe valable, une personne licenciée en raison de sa grossesse durant le temps d'essai ne bénéficiant pas de la protection contre le licenciement. Le licenciement peut cependant être contesté en vertu de la loi fédérale sur l'égalité (LEg).

Protection de la santé

Travaux dangereux ou interdits

Les personnes enceintes et allaitantes ont droit à une protection particulière destinée à protéger leur santé et celle de l'enfant à naître ou de l'enfant allaité. De manière générale, des travaux dangereux ou pénibles ne peuvent être exécutés que si une analyse de risques a écarté toute menace pour la santé, ou que des mesures de protection adéquates ont été prises⁶.

À l'UNIL, à l'annonce de votre grossesse et si cela n'a pas déjà été fait auparavant, nous vous invitons à compléter, avec votre responsable hiérarchique, le formulaire d'identification des dangers.

Le formulaire d'identification des dangers est disponible sur la page internet du site de l'UNIL:
Collaborateurs et collaboratrices > Tous les formulaires RH

Ce formulaire est à transmettre au Service des ressources humaines avec copie à UniSEP via l'adresse: proma@unil.ch. Les spécialistes d'UniSEP prendront contact avec vous pour vous conseiller sur les mesures de protection à prendre.

⁵ Art. 60 al. 5 LPers-VD et art. 336c du Code des obligations (CO).

⁶ Art. 62 Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) et Ordonnance sur la protection de la maternité (OProma).

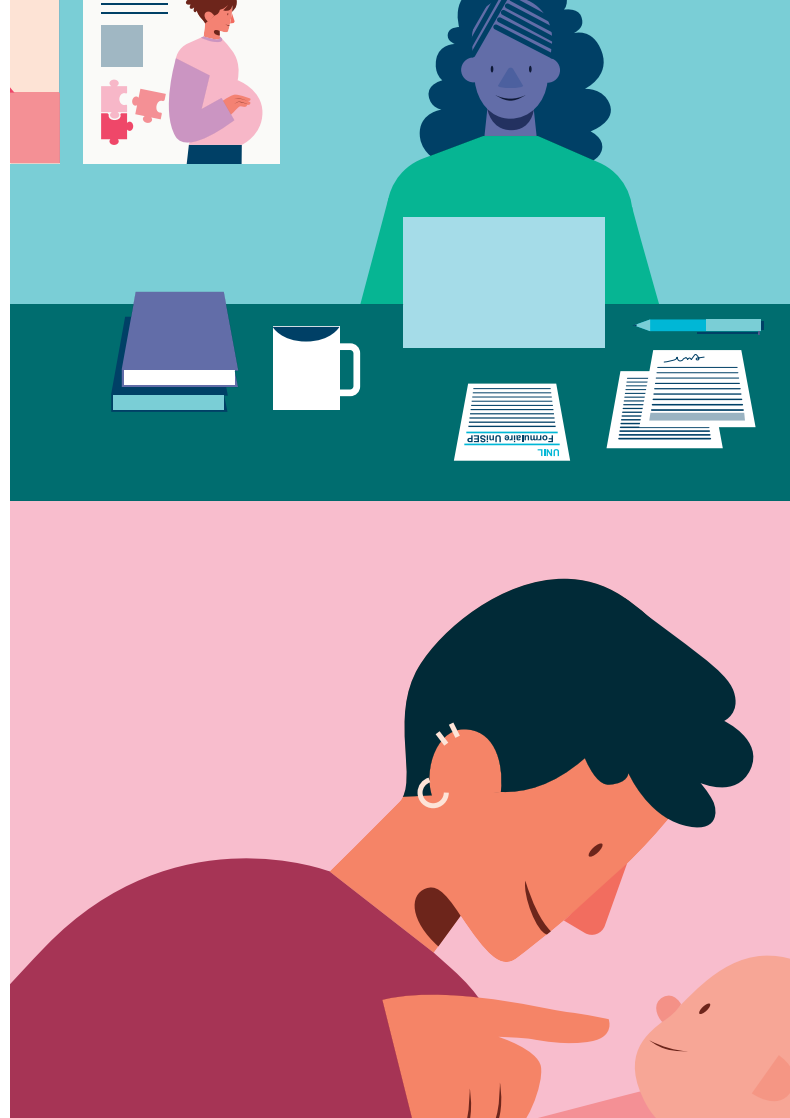
Sont considérés comme travaux dangereux ou pénibles (à partir de seuils précis, fixés dans l'Ordonnance sur la protection de la maternité):

- Le déplacement de charges lourdes.
- Les mouvements ou positions engendrant une fatigue précoce.
- Les travaux avec chocs, secousses ou vibrations.
- Les travaux au froid, à la chaleur ou à l'humidité.
- Les travaux impliquant des rayons nocifs ou du bruit.
- Les travaux impliquant des substances chimiques dangereuses.
- Les travaux reposant sur une organisation fortement contraignante du temps de travail.

Une Directive de la Direction (1.38.) précise les conditions liées à la protection de la santé des personnes enceintes et allaitantes à l'UNIL. Si vous êtes enceinte ou souhaitez le devenir, ou si vous allaitez, vous pouvez vous adresser en tout temps à un-e infirmier-ère en santé au travail, aux spécialistes du dispositif PROMA ou à votre correspondant-e sécurité pour obtenir des renseignements.

Bon à savoir: Dans certaines situations en lien avec la (future) parentalité, par exemple pendant la période du post-partum ou en cas de fausse-couche, un soutien psychologique et/ou émotionnel peut s'avérer nécessaire.

Des ressources internes à l'UNIL sont disponibles auprès d'Accueil Santé. Des consultations psychothérapeutiques sont également proposées pour les étudiantes et étudiants ainsi que les doctorantes et doctorants à l'UNIL.



Pour en savoir plus, notamment sur les modalités de prise en charge financière des consultations psychothérapeutiques, consultez la page internet du site de l'UNIL :
Campus > Aides et soutiens > Santé.

Vous trouverez également des conseils et adresses utiles sur les sites internet suivants :
Fondation PROFA : www.profa.ch
Vaud Famille : www.vaudfamille.ch
Carnets d'adresses Petite Enfance :
www.vd.ch > population > enfance-jeunesse-et-famille
> carnets-dadresses

Temps et horaires de travail

Dès le début de la grossesse, le temps maximal de travail quotidien est fixé à 9 heures. Par la suite, d'autres restrictions s'appliquent pour des activités essentiellement debout.

Durant les 8 semaines précédant l'accouchement, le travail de nuit (entre 20h et 6h) est interdit⁷. S'agissant des 7 premiers mois de la grossesse, une personne qui travaille de nuit peut demander d'être occupée de jour à un travail équivalent⁸. Un travail est équivalent s'il implique un salaire, des exigences intellectuelles et des compétences comparables à celles du travail exercé jusqu'alors.

Absences, salaire et droit aux vacances

De même qu'en cas de maladie ou d'accident, votre salaire vous sera versé si vous ne pouvez pas travailler à cause de votre grossesse, pendant une durée limitée et selon certaines circonstances⁹. Vous devrez alors établir, au moyen d'un certificat médical, que des raisons de santé vous empêchent de travailler.

Bon à savoir : En cas d'incapacité de travail, pour le personnel de l'UNIL au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, le salaire est payé à 100 % pendant les 12 premiers mois et à 80 % durant les 3 mois suivants. Pendant le temps d'essai, le salaire est payé durant 1 mois au maximum.

Pour le personnel de l'UNIL au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, le salaire est payé :

- la 1^{ère} année pendant 1 mois
- la 2^e année pendant 2 mois
- Dès la 3^e année pendant 4 mois

En cas de grossesse, le droit aux vacances est maintenu. Néanmoins, l'entité employeuse peut réduire la durée de vos vacances si vous n'avez pas pu travailler durant plus de 2 mois complets par année civile à cause de votre grossesse¹⁰. La réduction ne débute donc qu'à partir du 3^e mois complet d'absence.

⁷ Art. 35a al. 4 de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTtr).

⁸ Art. 35b al. 1 LTtr.

⁹ Art. 58 du Règlement d'application de la LPers (RLPers-VD).

¹⁰ Art. 65 RLPers-VD.

Congé maternité

La loi fédérale sur les allocations perte de gain (LAPG) prévoit que toute mère exerçant une activité lucrative au moment de l'accouchement (salariée, indépendante ou au chômage) a droit à un congé maternité de 14 semaines, payé à hauteur de 80 % du salaire, aux conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois de grossesse (délais plus courts en cas d'accouchement prématuré).
- Avoir exercé une activité lucrative pendant 5 mois au moins durant la grossesse (quels que soient l'employeur, le taux d'activité et la durée de chaque emploi).
- Être sous contrat de travail au moment de l'accouchement.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le paiement du salaire variera en fonction de votre contrat de travail. Les dispositions cantonales, les règlements du personnel et les conventions collectives de travail peuvent prévoir des prestations plus généreuses. C'est notamment le cas pour le personnel de l'UNIL (sauf assistantes étudiantes). *Voir point 2.2*

Bon à savoir : Il existe également une allocation de maternité cantonale, accordée aux familles domiciliées dans le canton de Vaud depuis 9 mois au moins avant la naissance de l'enfant, dont les revenus sont insuffisants ou qui n'ont pas droit à l'allocation fédérale de maternité. C'est le cas, par exemple, lors d'une adoption, ou lorsque la personne est sans activité lucrative (notamment pendant un congé non payé prolongeant le congé maternité). Cette allocation est octroyée sur une période allant jusqu'à 6 mois après l'accouchement (voire 12 mois, en cas de problèmes de santé de l'enfant ou de la mère). Renseignez-vous auprès de la Caisse cantonale vaudoise de compensation.

Pour en savoir plus sur les droits des (futures) mères qui travaillent :

Infor.Maternité : www.informaternite.ch

SECO : www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Brochures et dépliants

La loi sur l'égalité: interdiction de discriminer

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) vise à concrétiser le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle interdit toute discrimination – directe ou indirecte – des travailleuses et des travailleurs en raison de leur sexe, notamment en lien avec l'état civil, la situation familiale ou la grossesse.

Cette interdiction s'applique pendant toute la relation de travail, de l'embauche à la résiliation, et touche tous les domaines : notamment l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion ainsi que la résiliation des rapports de travail.

Par exemple, il est considéré comme discriminatoire :

1. D'offrir un poste moins intéressant et moins bien payé à la travailleuse qui reprend son travail après le congé maternité.
2. De ne pas engager une personne parce qu'elle est enceinte ou pourrait le devenir.

Bon à savoir: Pendant l'entretien d'embauche, la personne enceinte n'a pas l'obligation d'annoncer spontanément une grossesse, ni de répondre à des questions sur l'éventualité d'une grossesse actuelle ou future, du moment que celle-ci n'a pas d'incidence notable sur sa prestation de travail ou sur sa sécurité.

Comme il est très difficile de prouver une discrimination, la loi prévoit l'allègement de la preuve à apporter. La personne peut se contenter de rendre la discrimination vraisemblable, l'employeur devant alors prouver qu'il ne l'a pas commise. L'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique cependant pas à la discrimination à l'embauche¹¹.

Pour plus de détails, consultez la loi sur l'égalité:
www.leg.ch

Aide | UNIL:

Ressources en cas de discrimination à l'UNIL

Si vous êtes victime ou témoin de conflits, harcèlements, ou discriminations dans le cadre de votre travail ou de vos études, vous pouvez mobiliser les ressources Aide I UNIL. Ce dispositif de protection du climat de travail et d'études est destiné à promouvoir un environnement respectueux de chacun-e et à prendre en charge tout signalement de situation interpersonnelle problématique.

Pour plus de détails, consultez la page internet
du site de L'UNIL:
Campus > Aides et soutiens > Aide UNIL

2.2 LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES À L'UNIL

Bénéficiaires

Employé-es de l'UNIL

Le personnel de l'UNIL peut bénéficier de plusieurs types de congés pour raisons familiales. De même, le personnel financé par le FNS et par des fonds externes a droit au congé maternité ou au congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité) et a la possibilité de demander d'autres congés. *Voir point 3.*

La Directive de la Direction 1.35. relative aux congés pour raisons familiales précise la teneur de ces congés.

Le cas particulier des assistantes et assistants étudiant-es

Le Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne (RA-UL) assimile les assistantes et assistants étudiant-es aux auxiliaires de l'État de Vaud en ce qui concerne les congés pour raisons familiales.¹² Ainsi, les assistantes étudiantes bénéficient notamment d'un congé maternité prévu par la LAPG, d'une durée de 14 semaines dès l'accouchement, payé à hauteur de 80 % du salaire.

¹¹ Art. 6 de la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg).

¹² Art. 32 RA-UL.

Art. 155 RLPers-VD Auxiliaires

² Le contrat du personnel auxiliaire est soumis au CO, sous réserve des dispositions relatives aux vacances, aux allocations familiales, à l'assurance accidents, à la maladie et aux jours fériés, pour lesquelles les dispositions du présent règlement sont applicables aux collaborateurs engagés par contrat de durée déterminée s'agissant de la durée du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail (art. 58, al. 1, lit. c). Les collaboratrices bénéficient des allocations de maternité conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains et maternité.

Le congé d'allaitement, le congé d'adoption et le congé parental ne sont pas prévus dans cette fonction à l'UNIL. Un congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité) d'une durée de deux semaines (10 jours ouvrables) sera accordé en tant que congé usuel, tel que prévu par l'article 329g al. 1 CO. Quant au congé pour enfants malades, sa durée est de 3 jours par cas¹³.

Congés rémunérés

Congé maternité

Le congé maternité est de 4 mois¹⁴ et débute à la date de l'accouchement¹⁵. Durant cette période, les collaboratrices reçoivent leur salaire à 100 % (à l'exception des assistantes-étudiantes, dont le congé est de 14 semaines payées à 80 %). [Voir point 2.2.](#)

Ayants droit au congé maternité : En principe, l'ensemble du personnel de l'UNIL a droit à un congé maternité de 4 mois. Si votre engagement est de durée déterminée, vous bénéficiez des mêmes conditions de congé maternité, pourvu que l'accouchement ait lieu pendant la durée de votre contrat avec l'UNIL.

Si vous accouchez dans les 2 semaines après l'échéance du contrat (la date de l'accouchement et non la date du terme prévu faisant foi), vous aurez également droit au congé maternité de 4 mois et votre contrat sera alors prolongé jusqu'à l'échéance du congé maternité (voire d'allaitement).

Veuillez noter que ce droit au congé maternité peut varier en fonction de la durée de votre contrat de travail et des conditions d'octroi fixées par la LAPG ([voir point 2.1](#)). Pour plus d'informations, adressez-vous au Service des ressources humaines.

Comment annoncer sa grossesse

Un certificat médical qui atteste de la date prévue de l'accouchement doit être remis à sa hiérarchie directe, qui en informera le Service des ressources humaines. Après l'accouchement, une copie de l'acte de naissance doit être transmise au Service des ressources humaines.

Remplacement pendant le congé maternité

Votre unité de rattachement peut, au besoin, vous faire remplacer pendant votre congé maternité/d'allaitement. Depuis l'introduction de l'assurance maternité fédérale, l'Université de Lausanne touche l'équivalent de 80 % du salaire des personnes en congé maternité, ceci pendant 14 semaines. Le paiement des remplaçantes et remplaçants est pris en charge par les facultés et les services concernés selon leur budget.

Décès de l'enfant avant ou après l'accouchement

Si la grossesse a duré au moins 23 semaines, vous avez droit au congé maternité.

¹³ Art. 36 al. 3 LTr.

¹⁴ Art. 35 al.1 lit. a Lpers-VD.

¹⁵ Art 66 RLPers-VD.

Décès d'un parent après la naissance de l'enfant

Depuis le 1^{er} janvier 2024, en cas de décès de la mère dans les 14 semaines qui suivent l'accouchement, l'autre parent se voit octroyer, en plus de son « congé de l'autre parent » (anciennement congé paternité), un congé supplémentaire de 14 semaines. Celui-ci doit être pris immédiatement après le décès et de manière ininterrompue et prendra fin de manière anticipée en cas de reprise d'une activité lucrative¹⁶.

En parallèle, en cas de décès de l'autre parent au cours des six mois suivant la naissance de l'enfant, la mère aura droit à un congé supplémentaire de deux semaines, qu'elle pourra prendre selon les mêmes modalités que le « congé de l'autre parent¹⁷ ».

Hospitalisation de l'enfant suite à l'accouchement


Si votre enfant est hospitalisé pendant deux semaines au moins suivant immédiatement la naissance et que vous prévoyez de continuer à travailler après votre congé maternité, la durée du versement de l'allocation est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 56 jours au plus¹⁸.

Congé d'allaitement

Si vous allaitez, vous avez droit à un mois de congé payé supplémentaire. Vous devez alors informer votre responsable hiérarchique et le Service des ressources humaines de votre intention de solliciter ce congé, au plus tard à la fin du 2^e mois du congé maternité¹⁹. À cet effet, vous devez fournir un certificat médical

attestant de l'allaitement, au plus tôt au début du 2^e mois suivant l'accouchement et au plus tard à la fin du congé maternité²⁰.

Veillez noter que ce droit au congé d'allaitement peut varier en fonction de la durée de votre contrat de travail. Pour plus d'informations, adressez-vous au Service des ressources humaines.

 **Bon à savoir:** Après l'accouchement, 3 séances de conseils en allaitement sont prises en charge par l'assurance obligatoire des soins lorsqu'ils sont prodigués par un-e sage-femme, par une organisation de sages-femmes ou par une infirmière ou un infirmier ayant suivi une formation spéciale dans ce domaine.

Allaiter à l'UNIL

Lorsque vous reprenez votre activité à l'Université de Lausanne, vous disposez du temps nécessaire pour allaiter ou tirer votre lait. Pendant la première année de votre enfant, vous pouvez comptabiliser ce temps comme temps de travail rémunéré de la manière suivante :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes.

Pour plus de détails :

www.vd.ch > Etat, Droit, Finances > Etat employeur >
A propos de nous > Nos avantages

Bon à savoir: Plusieurs locaux d'allaitement, accessibles via la Campuscard, sont à disposition des membres de la communauté UNIL qui souhaitent allaiter, tirer leur lait ou se reposer durant la grossesse²¹. Ces locaux sont équipés d'un fauteuil d'allaitement et d'un réfrigérateur.

Les accès aux locaux d'allaitement doivent être demandé soit à Accueil santé soit via proma@unil.ch.

Des tables à langer sont également à disposition sur le campus.

Les informations relatives à l'emplacement de ces infrastructures ainsi qu'aux accès sont disponibles sur la page du site de l'UNIL:

Campus > Aides et soutiens > Santé > Grossesse et allaitement.

Congé de l'autre parent (anciennement congé de paternité)

Un congé de l'autre parent de 20 jours ouvrables²² est accordé au père légal, à l'autre mère légale, respectivement au partenaire de même genre du parent légal de l'enfant, indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, lorsqu'il ou elle fait ménage commun avec lui ou elle et pourvoit aux soins de l'enfant. Ce congé doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il peut être pris de plusieurs manières: en une fois, fractionné en bloc de plusieurs jours consécutifs ou en jours isolés²³. Pendant ce congé, le salaire est versé à 100 %.

Lorsque vous apprenez votre future situation de parentalité, informez votre responsable hiérarchique afin d'échanger sur les modalités de votre congé et sur l'organisation de votre travail durant votre absence. Après la naissance de l'enfant, une copie de l'acte de naissance ou d'une autre pièce officielle doit être transmise au Service des ressources humaines.

Congé d'adoption

En cas d'adoption, le parent employé par l'UNIL bénéficie d'un congé d'adoption de 4 mois²⁴. Les conditions sont fixées par le RLPers-VD.

Dans le cas où les deux parents font partie du personnel de l'administration cantonale vaudoise (UNIL ou hors UNIL), le congé d'adoption est accordé à une seule personne. Sur demande du couple, il peut être réparti entre les parents²⁵. La collaboratrice ou le collaborateur qui a droit au congé d'adoption ne peut prétendre au congé de l'autre parent.

La demande de congé doit être faite au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil. Elle doit faire l'objet d'une demande écrite formelle de la collaboratrice ou du collaborateur, déposée au Service des ressources humaines via sa hiérarchie directe.

Art. 77 RLPers-VD Conditions

¹ Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption.

² Le congé est accordé pour autant que le collaborateur l'ait sollicité au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

²¹ Art. 9 Directive de la Direction 1.38 Protection de la santé des personnes enceintes et allaitantes.

²² Art. 35 al 1 lit. c LPers-VD.

²³ Art. 75 RLPers-VD.

²⁴ Art. 35 al. 1 lit. e LPers-VD.

²⁵ Art. 78 RLPers-VD.

Congé pour enfants malades

Les parents bénéficient de 5 jours ouvrables par année (au prorata du taux d'activité contractuel) pour prendre soin de leur enfant malade²⁶. Le nombre de jours est fixe, il ne dépend pas du nombre d'enfants de la famille, selon les modalités prévues à l'article 76 RLPers-VD.

Art. 76 RLPers-VD Congé pour enfants malades

¹ *Le service accorde au collaborateur un congé par famille, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Pour les familles nombreuses, des dispositions particulières peuvent être prises sur préavis du SPEV.*

² *Le congé est accordé à concurrence de cinq jours par an au maximum, au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant.*

³ *Dans le but d'éviter un cumul, il est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'État.*

⁴ *Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical.*

Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Le congé pour la prise en charge d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident est de 14 semaines au maximum²⁷. Si les deux parents travaillent, le congé peut être partagé, chacun ayant droit à sept semaines au plus. Ce congé peut être pris en une fois ou sous forme de journées dans un délai cadre de 18 mois.

Congés non rémunérés

Congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré accordé à la personne souhaitant suspendre son activité pour se consacrer à son enfant ou à un enfant vivant dans le même foyer²⁸. Celui-ci est accordé une fois par enfant âgé d'au maximum 12 ans à la date où débute le congé. Il est octroyé à une personne ayant exercé une activité ininterrompue depuis 12 mois au moins à l'UNIL ou à l'État de Vaud. Si les deux parents travaillent à l'UNIL, ledit congé peut être partagé. Sa durée peut varier entre 6 et 12 mois consécutifs, conformément à la Directive de la Direction 1.35, sauf si le parent qui a accouché le prend immédiatement après le congé maternité et/ou d'allaitement. Il pourra être alors de 2 mois minimum.

À l'issue du congé, le retour à la même fonction que celle occupée avant l'octroi dudit congé est garanti. Un congé parental pour un autre enfant peut être octroyé, pour autant que vous ayez exercé une activité ininterrompue pendant 2 ans au moins depuis le dernier congé parental.

Art. 79 RLPers-VD Principes

¹ *Le service accorde un congé parental non rémunéré au collaborateur qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.*

² *Il est accordé une fois par enfant.*

Art. 80 RLPers-VD Conditions

¹ Le congé parental est accordé aux conditions suivantes :

a. L'enfant est âgé de douze ans au maximum à la date où débute le congé ;

b. Le collaborateur présente sa demande au service au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé ;

c. Le collaborateur exerce de manière ininterrompue une activité à l'Etat depuis douze mois au moins (temps de service).

² Sous réserve des lettres a et b, un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.

Art. 81 RLPers-VD Durée

¹ Le congé est de six mois au moins.

² Il ne peut pas être fractionné.

Art. 82 RLPers-VD Exception

¹ En dérogation à l'article 81, un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux mois, peut être accordé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité et/ou le congé d'allaitement.

² Dans ce cas, la collaboratrice présente sa demande en principe au plus tard un mois avant la date du début du congé.

Congé prolongé pour des raisons familiales

Un congé non rétribué qui ne compte pas comme temps de service est accordé à une personne qui souhaite s'occuper de son enfant ou d'un enfant vivant dans le même foyer. Ce congé dure de 2 semaines à 12 mois consécutifs. Il ne peut être fractionné pour la même personne, mais il peut être partagé entre les parents si tous les deux travaillent à l'UNIL.

Un congé prolongé pour un autre enfant peut être octroyé pour autant que la personne ait exercé une activité ininterrompue pendant 12 mois au moins depuis le dernier congé prolongé ou parental.

Art. 84 RLPers-VD Congés prolongés

¹ Le service peut accorder des congés prolongés aux collaborateurs qui désirent suspendre leur activité, sur la base d'une demande motivée, pour autant que les activités du service n'en soient pas perturbées.

² Un poste équivalent est garanti au collaborateur.

³ Une directive du SPEV règle les modalités du congé.

Congé partiel pour des raisons familiales

Il s'agit d'une réduction temporaire du temps de travail, qui peut être accordée à une personne souhaitant s'occuper de son enfant ou d'un enfant vivant dans le même foyer. Le taux d'occupation minimum est fixé à 50 % et le salaire est réduit au nouveau taux d'activité. La réduction du taux d'activité implique une diminution des tâches effectives. Le cahier des charges est modifié en conséquence durant la période du congé partiel. Ce congé est en principe d'une durée maximale de 12 mois. À l'issue du congé, la personne reprend son activité au précédent taux, jusqu'à l'échéance du contrat.

Art. 5 Directive de la Direction 1.35 Le congé partiel pour des raisons familiales

³ (...) D'entente avec la hiérarchie, une réduction du taux de travail pour des raisons familiales plus longue (plus de 12 mois) est en principe possible, si les circonstances la justifient ou si la personne a un contrat de durée indéterminée.

Bon à savoir : Les congés non rémunérés ne comptent pas comme temps d'activité (à l'exception du congé partiel). Si vous êtes sous contrat de durée déterminée, votre contrat sera donc suspendu pendant la durée du congé et le temps restant recommencera à courir à l'issue du congé (ce qui équivaut à une prolongation contractuelle de durée équivalente à celle du congé). Quelle que soit la nature de votre contrat, vous n'aurez pas droit, pendant le congé non rémunéré, à une prestation compensatoire en cas d'incapacité. Vous devrez aussi prévoir, dès le 32^e jour, une couverture accidents à votre charge. Le versement des cotisations à la caisse de pension étant interrompu, vous pourrez le maintenir, mais devrez alors payer la part employé-e ET employeur. Par ailleurs, la cotisation annuelle à l'AVS est obligatoire dès 20 ans révolus et jusqu'à l'âge de la retraite même pour les personnes sans activité lucrative et domiciliées en Suisse.

Comment demander un congé pour raisons familiales

Pour solliciter un congé pour raisons familiales, vous devez soumettre votre demande à votre hiérarchie directe.

La demande de congé doit être motivée et détaillée par écrit (sauf pour le congé maternité), accompagnée, si nécessaire, des certificats et de documents jugés pertinents.

La hiérarchie soumet, le cas échéant, la demande au décanat ou à la direction du service qui transmet son préavis au Service des ressources humaines. À noter que la hiérarchie directe peut décider d'accepter, mais aussi de refuser le congé prolongé ou partiel, notamment pour des raisons d'organisation interne.

La demande de congé doit être adressée au Service des ressources humaines au plus tard 3 mois avant la date dudit congé. Exception : la personne souhaitant prendre un congé parental immédiatement après le congé maternité ou d'allaitement doit présenter sa demande au plus tard 1 mois avant la date du début du congé²⁹.

Certaines catégories de personnes sous contrat de durée déterminée peuvent demander simultanément une éventuelle prolongation du contrat. *Voir point 2.3.*

Pour le personnel financé par des fonds externes/FNS, voir point 3.

Le Service des ressources humaines prend connaissance du préavis de la demande transmise par le décanat ou la direction du service et veille au respect des conditions d'octroi. Sur délégation de compétences de la Direction, il veille à l'octroi ou non du congé requis et vous notifie sa décision (avec copie à la hiérarchie)

Il est possible de cumuler les congés (par exemple, un congé maternité/d'allaitement et un congé partiel). Exception faite de l'octroi d'un congé parental après un congé maternité/d'adoption/d'allaitement, le cumul des congés ne peut excéder 12 mois par enfant.

Bon à savoir: En cas de congé non payé prolongeant le congé maternité/d'allaitement, vous pouvez demander à toucher l'allocation de maternité du canton de Vaud. Celle-ci est accordée, en fonction du revenu, aux familles domiciliées dans le canton depuis 9 mois au moins avant la naissance de l'enfant. Elle est octroyée sur une période allant jusqu'à 6 mois après l'accouchement (voire 12 mois, en cas de problèmes de santé de l'enfant ou de la mère). Renseignez-vous auprès de la Caisse cantonale vaudoise de compensation : www.caisseavsvaud.ch > Assurances > AMAT(loi cantonale)

Pour en savoir plus, veuillez consulter :

La LPers-VD (art. 35) et son règlement d'application (RLPers-VD, art. 66-84).

La Loi sur l'Université de Lausanne (LUL, art. 48 et 49).

Le RA-UL (art. 32), qui s'applique aux assistantes et assistants diplômés, aux premières et premiers assistants ainsi qu'aux assistantes et assistants étudiants.

La Directive 1.35. Congés pour raisons familiales.

Autres congés

Il existe d'autres types de congés rémunérés de courte durée, pour des raisons liées à la famille :

- Congé pour proche aidant³⁰ : jusqu'à 12 jours par an, si vous devez fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à une ou un proche (y compris un enfant) atteint gravement dans sa santé et dépendant de votre assistance.
- Circonstances de famille importantes : jusqu'à 2 jours.
- Mariage : 4 jours.
- Décès d'un-e proche³¹ : jusqu'à 3 jours.

Art. 35 LPers, congé divers

⁴ Les services sont compétents pour accorder un congé de courte durée, notamment pour certaines circonstances familiales.

Art. 83 RLPers-VD Congés de courte durée

² A titre exceptionnel, le service peut accorder d'autres congés de courte durée jusqu'à dix jours ouvrables dans des circonstances particulières.

Un justificatif relatif à la demande de congé doit être transmis spontanément au Service des ressources humaines par la collaboratrice ou le collaborateur.

Bon à savoir: En rapport avec l'art. 83 RLPers-VD ci-dessus, la directive 35.2 de l'État de Vaud définit les « circonstances particulières » comme étant « tout événement qui touche la vie d'un collaborateur par son importance et par sa gravité ».

Pour plus de détails concernant les proches aidants : www.vd.ch > Aides financières et soutien social > Proches aidants


³⁰ Voir Directive Lpers n° 35.09.

³¹ Au sens de l'article 83 RLPers-VD.

2.3 INCIDENCE DES CONGÉS SUR LA DURÉE DU CONTRAT

Les assistant-es diplômé-es ou premier-ères assistant-es ainsi que les maître-ses assistant-es ou professeur-es assistant-es peuvent demander une prolongation contractuelle faisant suite à un congé pour raisons familiales. Toute demande doit être adressée au Service des ressources humaines au plus tard trois mois avant la date dudit congé, soit en même temps que la demande de congé elle-même.

Une telle demande doit être dûment motivée, accompagnée de tout document permettant d'analyser la pertinence de la demande et validée par la hiérarchie.

 **Bon à savoir:** Sur la base de la directive de la Direction 1.35, en cas de congé pris pour des raisons familiales, les procédures de stabilisation des maîtresse assistantes et maîtres assistants ou de titularisation des professeur-es assistantes et professeurs assistants en PTC peuvent être repoussées, sur demande écrite à la Direction de l'UNIL par l'intermédiaire du décanat, d'une année au maximum.

Vous êtes assistant-e diplômé-e ou premier-ère assistant-e

En cas de congé maternité, suivi ou non d'un congé d'allaitement, ou de congé d'adoption, la durée maximale de l'engagement pour les assistantes, assistants diplômé-es, premières assistantes et premiers assistants peut-être prolongé d'une année*.

* Des prolongations contractuelles sont prévues dans les situations suivantes: congé maternité, congé d'adoption, absence prolongée pour maladie, accident, service civil ou en cas de force majeure. Cependant, la durée maximale de prolongation, quelque soit la nature, ne peut pas dépasser une année (Art. 24 RA-UL).

La demande, dûment motivée et validée par la hiérarchie, est à envoyer au Service des ressources humaines. La Direction est compétente pour la prise de décision.

Pour ces mêmes catégories de personnes qui bénéficient d'un congé parental et/ou d'un congé prolongé non rémunérés alors qu'elles ont un contrat de travail à l'UNIL, la durée de l'engagement peut être prolongée de la durée du congé, à concurrence d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat. La durée totale de l'engagement, toutes fonctions confondues, est d'au maximum 72 mois rémunérés.

En cas de congé partiel pour des raisons familiales, le contrat peut être prolongé de la durée et du taux du congé, à concurrence d'une année. Par exemple, suite à une réduction du taux de travail de 50 % pendant 2 mois, votre contrat peut être prolongé d'1 mois.

Ces principes sont valables une seule fois, indépendamment du nombre de congés pour raisons familiales accordés durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

Exemple:

Vous êtes une assistante diplômée et avez eu un congé maternité/allaitement pendant la durée de votre contrat d'assistantat de 5 ans (60 mois). Vous avez la possibilité de bénéficier d'une prolongation d'une année de votre dernier contrat d'assistantat. La durée du congé maternité/allaitement est incluse dans ces 12 mois, pour arriver à un total maximal de 72 mois rémunérés.

Vous êtes maître·sse assistant·e ou professeur·e assistant·e

En cas de congé maternité ou de congé d'adoption, la durée maximale de l'engagement pour les maîtresses assistantes, maîtres assistants, professeures assistantes et professeurs assistants (hors PTC) peut être prolongée d'une année au maximum par congé. La durée totale de l'engagement dans la fonction ne dépasse pas six ans.

Pour les maîtresses assistantes, maîtres assistants, professeures assistantes et professeurs assistants (hors PTC) qui bénéficient d'un congé parental et/ou d'un congé prolongé alors qu'elles ou ils ont un contrat de travail à l'UNIL, la durée de l'engagement peut être prolongée à concurrence d'une année par congé à l'issue du dernier contrat. La durée totale de l'engagement dans la fonction de professeure assistante ou professeur assistant ne dépasse pas six ans.

En cas de congé partiel pour des raisons familiales, le contrat des maîtresses assistantes, maîtres assistants, professeures assistantes et professeurs assistants (hors PTC) peut être prolongés par la durée et le taux du congé, à concurrence d'une année. Par exemple, suite à une réduction du taux de travail de 50 % pendant 2 mois pour des raisons familiales, le contrat peut être prolongé d'un mois.

Exemple :

Vous êtes une maîtresse assistante engagée à l'UNIL avec un contrat de travail de 2 ans, renouvelable pour 2 autres années. Vous bénéficiez d'un congé maternité pendant la durée du premier contrat. Votre contrat est renouvelé pour 2 ans comme prévu initialement. Pendant le deuxième contrat, vous bénéficiez d'un deuxième congé maternité. A la fin de votre deuxième contrat, vous pourrez demander une prolongation d'une année par congé maternité, c'est-à-dire que vous pourrez bénéficier potentiellement d'une prolongation de 2 ans.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES POSSIBILITÉS DE PROLONGATION CONTRACTUELLE LIÉES AUX CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

Catégorie de personnel ³²	Congé	Possibilité de prolongation d'un contrat de durée déterminée
Assistantes diplômées, assistants diplômés, premières assistantes, premiers assistants	Congé maternité/allaitement	1 an max.
	Congé d'adoption	1 an max.
	Congé parental	De la durée du congé, mais 1 an max.
	Congé prolongé	De la durée du congé, mais 1 an max.
	Congé partiel	Par la durée et le taux du congé, mais 1 an max.
Maîtresses assistantes, maîtres assistants, professeurs assistantes, professeurs assistants (hors PTC)	Congé maternité/allaitement	1 an max. Valable une fois pour chaque congé maternité/allaitement durant les relations contractuelles avec l'UNIL.
	Congé d'adoption	1 an max. Valable une fois pour chaque congé d'adoption durant les relations contractuelles avec l'UNIL.
	Congé parental	De la durée du congé, mais 1 an max. Valable une fois pour chaque congé parental durant les relations contractuelles avec l'UNIL.
	Congé prolongé	De la durée du congé, mais 1 an max. Valable une fois pour chaque congé prolongé durant les relations contractuelles avec l'UNIL.
	Congé partiel	Par la durée et le taux du congé, mais 1 an max. Valable une fois pour chaque congé partiel durant les relations contractuelles avec l'UNIL.



3. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES FONDS EXTERNES/FNS

Congés pour raisons familiales

Personnel engagé sur des fonds externes/FNS

Si vous faites partie des chercheuses ou chercheurs percevant un salaire dans le cadre d'un projet de recherche financé par un fonds externe/FNS, vous avez la possibilité de demander les différents congés pour raisons familiales et avez droit au congé maternité ou au congé de l'autre parent prévu par l'institution employeuse, en l'occurrence l'UNIL. Si vous allez être parent, annoncez-le à votre supérieur-e hiérarchique et/ou à la personne responsable de projet ainsi qu'au Service des ressources humaines. Un entretien devra alors être réalisé afin de planifier le futur congé. Lorsqu'une grossesse est annoncée, la personne responsable de projet notifiera par écrit le congé maternité planifié au fonds externe/FNS.

En cas de congé maternité ou si l'autre parent souhaite un congé non payé, une demande de prolongation du projet (avec mention du congé parentalité) peut être transmise au fonds externe/FNS.


Dans le cas où le bailleur de fonds accepte la prolongation du projet mais n'octroie pas de moyens additionnels pour la financer, la faculté peut prendre en charge le coût de la prolongation, subsidiairement la Direction de l'UNIL en cas d'incapacité de financement de la faculté³³.

Chercheuses et chercheurs au bénéfice d'une bourse de mobilité FNS

Si vous êtes une chercheuse au bénéfice d'une bourse de mobilité FNS, vous avez droit, dans le cas d'une naissance survenant pendant la durée de votre bourse, à un congé maternité payé de maximum 4 mois. Les boursiers ou boursières qui deviennent parent (père légal, autre mère légale ou épouse de la mère) peuvent obtenir un congé rémunéré de l'autre parent d'une durée de 1 mois.

Pour les personnes engagées sur un fonds FNS ou au bénéfice d'une bourse de mobilité, et pour en savoir plus sur les procédures et démarches liées à une future parentalité, consultez le guide « Devenir parent » du FNS :

www.fns.ch > Obtenir un soutien > Infos pour les scientifiques > Égalité, diversité, inclusion > Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

 **Bon à savoir:** Des allocations pour enfants vous sont accordées par le FNS. Les allocations pour enfants octroyées par des tiers sont déduites du montant accordé par le FNS.

Flexibility Grant

Vous êtes postdoctorant-e (engagé-e à 80 % au moins) ou doctorant-e dans un projet financé par le FNS ou vous menez des recherches dans le cadre d'un Ambizione ou d'un subside de retour Postdoc.Mobility? Vous avez un ou plusieurs enfants à charge? Le FNS vous propose le « Flexibility Grant ».

Ce subside* vise à couvrir les frais de garde externe des enfants et/ou pour les postdoctorant-es (à l'exception des bénéficiaires d'un subside de retour Postdoc.Mobility) à contribuer au financement du salaire de personnes auxiliaires, ce qui permet aux bénéficiaires de réduire leur taux d'occupation. L'objectif: vous permettre de concilier cette phase décisive de votre carrière académique avec vos obligations familiales.

Les requêtes doivent être soumises pendant un projet de recherche en cours soutenu par le FNS, le plus tôt possible, mais au plus tard deux semaines avant son échéance. Pour plus d'informations, veuillez consulter le règlement et les directives correspondantes sur le site du FNS : www.fns.ch

Bon à savoir: Si vous êtes une chercheuse (doctorante ou post-doctorante) soutenue par le FNS, vous pouvez, à certaines conditions, demander à toucher le Subside égalité. Ce subside de CHF 1'000.- par période de projet de 12 mois peut financer des mesures de développement de votre carrière. Il n'est toutefois pas versé pour des mesures destinées à soutenir les familles (p.ex. frais de garde des enfants).

* Le subside est versé avec le salaire. Il est considéré comme un revenu par l'autorité fiscale.



4. VOUS ÊTES RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

Aujourd'hui encore, les personnes ayant des charges familiales rencontrent de nombreux défis dans la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

En tant que responsable hiérarchique et au regard du plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI), vous avez pour mission de contribuer à améliorer les conditions de travail, afin de rendre la conciliation des sphères de vie moins difficile. Cela vous permettra, en même temps, de mieux profiter du potentiel des personnes qui travaillent avec vous.

Quelques conseils

- Anticipez les situations de parentalité dans votre gestion du personnel. Selon la Directive de la Direction 1.38 sur la protection de la santé des femmes enceintes, il incombe aux responsables hiérarchiques d'informer le personnel, lors de l'embauche, des risques encourus dans le cadre de leurs activités professionnelles.
- Analysez les impacts que peuvent avoir les congés maternité et autres congés pour raisons familiales sur la planification de vos projets financés par des fonds tiers.
- Assurez un accompagnement spécifique des membres de votre équipe concerné-es par une nouvelle situation de parentalité, en organisant des entretiens et points de situation réguliers avec ces personnes (voir point 4.1).

- Faites circuler à tout le personnel les informations sur les possibilités d'accueil de la petite enfance et sur la législation relative aux droits des parents en matière de congés et d'assurances sociales.
- Prenez en considération les besoins des personnes avec charge familiale lors de la fixation de réunions (par exemple, colloques d'équipe, conseils de faculté).
- Établissez une culture et une communication positives et inclusives dans votre équipe à l'égard des (futurs) parents.
- Soyez ouvert-es à différents modèles d'organisation du travail en soutenant les formes de travail flexibles et mobiles (Directive de la Direction 1.40 sur les formes de travail flexible et mobile à l'UNIL).
- Lors des événements de grande envergure (symposium, colloques, conférences), prévoyez des possibilités de garde d'enfants, afin d'éviter que certains parents renoncent à venir en raison de charges familiales. Contactez directement le Bureau de l'égalité pour plus de détails.

Demande de congé pour raisons familiales

Si une personne de votre équipe souhaite obtenir un congé pour raisons familiales, vous devez analyser sa demande et veiller à ce que les conditions dudit congé soient respectées. À noter que vous pouvez décider d'accepter, mais aussi de refuser le congé prolongé ou partiel, notamment pour des raisons d'organisation interne. En cas de validation, vous devez soumettre la demande au décanat ou à la direction du service qui transmettra son préavis au Service des ressources humaines.

Pour plus de détails, veuillez consulter la Directive 1.35 Congés pour raisons familiales.

Annnonce de grossesse

Lorsqu'une personne de votre équipe annonce sa grossesse, celle-ci doit vous remettre un certificat médical qui atteste de la date prévue de l'accouchement et dont vous enverrez une copie au Service des ressources humaines.

Dès que vous apprenez la grossesse, vous devez sans attendre procéder à l'évaluation de l'environnement de travail de la personne enceinte. En effet, en Suisse, l'unité employeuse a l'obligation légale d'effectuer une analyse des risques et de prendre les mesures adéquates pour protéger la santé des personnes enceintes.

Comment procéder ?

Conformément à la Directive de la Direction 1.38.

« Protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes » :

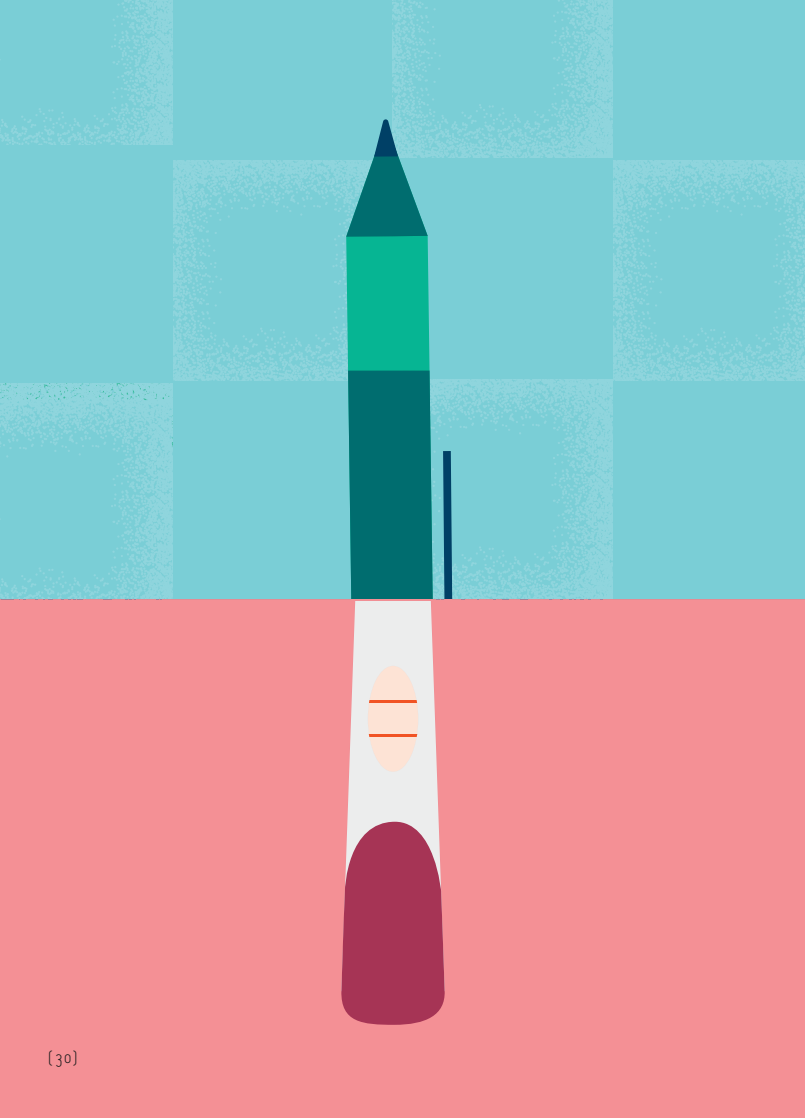
– Lors d'un entretien avec la personne enceinte ou allaitante, examinez ses activités et identifiez les éventuels dangers auxquels elle et son enfant sont exposés, éventuellement avec l'aide du correspondant ou de la correspondante sécurité. Si des dangers sont identifiés, vous devez prendre rapidement les mesures nécessaires, telles qu'une adaptation de l'activité. Les dangers identifiés et les mesures prises sont reportés dans le formulaire d'identification des dangers en cas de grossesse et d'allaitement disponible sur la page internet du site de l'UNIL :

Collaborateurs et collaboratrices > Tous les formulaires RH.

– Remettez ensuite le document au Service des ressources humaines avec copie à UniSEP via l'adresse : proma@unil.ch. S'il y a présomption de danger, UniSEP évaluera l'opportunité de procéder à une analyse de risques qui fera l'objet d'un rapport indiquant les mesures obligatoires à mettre en œuvre ou les mesures proposées à titre de conseil.

Pour plus d'informations, consultez le site internet d'UniSEP.

Bon à savoir : Depuis l'introduction de l'assurance maternité fédérale, l'unité employeuse touche des allocations perte de gain (APG) équivalentes à 80 % du salaire de la femme en congé maternité, et cela pendant 14 semaines. Ceci permet aux facultés et services concernés, selon leur budget et leurs besoins, de prévoir et de prendre en charge un remplacement temporaire.



Afin d'accompagner au mieux les situations de grossesse au sein de votre équipe, vous pouvez consulter les ressources suivantes :

- Ordonnance sur la protection de la maternité (OProMa).
- Conditions de travail (SECO).
www.seco.admin.ch
- Agenda mamagenda.ch, outil dynamique qui vous guide, dès l'annonce de la grossesse, à travers les dispositions à observer.
www.mamagenda.ch

Pour plus d'informations concernant les obligations des employeurs et employeuses envers leurs collaboratrices et collaborateurs, ainsi que les différents congés existants, veuillez vous référer au point 2.

4.1 COMMENT ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

Vous venez d'apprendre une nouvelle situation de parentalité au sein de votre équipe ? Un premier entretien et des points de situation réguliers avec la personne concernée sont alors essentiels.

En effet, ces moments sont utiles pour échanger sur l'organisation du travail en amont, pendant et au retour du congé. En tant que responsable hiérarchique, le premier entretien est également l'occasion d'informer sur les éléments liés à la santé et la sécurité au travail puis sur les dispositions spéciales en faveur de la parentalité et de la conciliation à l'Université de Lausanne.

Consultez les ressources suivantes pour trouver des informations utiles sur la manière de mener ces échanges :

- La présente brochure
- Les pages internet «Familles et parentalité» du site de l'UNIL
- La checklist «accompagner la parentalité»
- La directive 1.35 – Congés pour raisons familiales
- La directive 1.38 – Protection de la santé des personnes enceintes et allaitantes

Un guide d'entretien pour vous accompagner dans l'accueil et le suivi d'une situation de parentalité est également disponible aux pages suivantes et sur les pages internet «Familles et parentalité» du site de l'UNIL.

Pour plus de détails, consultez les pages internet suivantes du site de l'UNIL :

- Campus > Aides et soutiens > Familles et parentalité
- Collaborateurs et collaboratrices > Responsables hiérarchiques et fonctions d'encadrement
- Université > Cadre légal et réglementaire > Directives internes de l'UNIL

Bon à savoir: L'entretien en lien avec la parentalité s'adresse en premier lieu aux membres de l'équipe qui bénéficient d'un contrat de travail avec l'UNIL. Toutefois, de nombreux conseils sont également valables pour toute personne faisant partie d'une équipe et n'ayant pas forcément de lien contractuel avec l'UNIL (certain-es doctorant-es ou les étudiant-es par exemple).

Accueillir une situation de parentalité – les différentes étapes

Avant l'entretien

- Avoir connaissance des points clés du cadre légal et réglementaire en lien avec le futur congé de la personne.
- Avoir connaissance des droits des employé-es durant le congé et les processus administratifs liés.
- Avoir connaissance des principales mesures de soutien à la parentalité existantes au sein de l'UNIL.
- Réserver du temps dans l'agenda pour l'entretien (en principe 1h), une salle, et un moment adéquat : lieu calme, sans interruptions à un horaire convenable pour les deux parties.

Pendant l'entretien

- Adopter une attitude bienveillante tout au long de l'entretien, être à l'écoute des besoins de la collaboratrice ou du collaborateur.
- Informer la collaboratrice ou le collaborateur du déroulé de l'entretien et de son objectif.
- Profiter de l'entretien pour mettre en avant la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de conciliation de l'Université de Lausanne.
- Si la collaboratrice est enceinte, procéder à l'évaluation de l'environnement de travail (point 5 du guide d'entretien).
- Résumer les points d'accord et les décisions:
 - Retour au travail : les souhaits des deux parties.
 - Durée du congé prévue : les souhaits des deux parties.
 - Planification concrète de l'absence, répartition des tâches, éventuelle mise en place d'un remplacement durant la période de congé.

L'accompagnement de la parentalité continue bien au-delà de ce premier entretien. En effet, plusieurs étapes clés jalonnent ce parcours tout au long de la carrière de vos collaboratrices et collaborateurs. Vous trouverez ci-après des actions essentielles à mettre en œuvre. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter la checklist « accompagner la parentalité » (disponible sur les pages internet « Familles et parentalité » du site de l'UNIL).

Après l'entretien

- Prévoir des points de situation réguliers en fixant directement des dates dans les agendas. Les entretiens offrent également l'occasion d'échanger sur l'état de santé et de déterminer s'il y a des mesures supplémentaires à prendre à la place de travail en fonction de l'évolution de la situation.
- Transmettre les informations listées dans le guide d'entretien.

Avant le retour du congé

- Planifier la réintégration dans le poste de travail et dans l'équipe (plan de reprise des activités).
- Si applicable, transmettre les informations sur l'allaitement (droits concernant l'allaitement au travail, existence des locaux d'allaitement), prendre connaissance des besoins en matière d'allaitement et s'assurer que tout est en place pour que l'allaitement soit possible.
- Pour les postdoctorant-es FNS, informer de la possibilité d'obtenir, via le subside « Flexibility grant », une contribution au financement du salaire d'une personne auxiliaire, ce qui peut permettre une réduction du taux d'occupation.

Au retour du congé

- Inviter la collaboratrice ou le collaborateur à un entretien donnant l'occasion de transmettre les informations utiles à son retour au travail.
- Faire un point de situation sur les projets/dossiers en cours et leur avancement durant l'absence de la personne.
- Effectuer des entretiens réguliers selon les besoins (organisation et coordination du travail, besoins et attentes).

Tout au long de la parentalité

- Adopter une attitude ouverte à l'égard des problématiques de conciliation vie privée-vie professionnelle.



GUIDE D'ENTRETIEN POUR ACCUEILLIR UNE SITUATION DE PARENTALITÉ

1. Informations préalables

Nom, prénom collaborateur-riche	
Fonction/service/unité	
Responsable hiérarchique	
Personnes présentes lors de l'entretien Si souhaité, il est possible de se faire accompagner par un-e correspondant-e sécurité (COSEC) pour l'évaluation de l'environnement de travail de la personne enceinte (point 3).	
Date de l'entretien	

Si vous avez besoin d'aide, notamment pour clarifier des aspects liés au cadre légal et aux conditions de travail, n'hésitez pas à prendre contact avec le Service des ressources humaines, le Bureau de l'égalité ou UniSEP, selon votre besoin.

2. Organisation du travail en amont et pendant le congé

- ☐ Informer du cadre légal et des conditions de travail en matière de protection de la santé pendant la grossesse et la période d'allaitement
- ☐ Informer des possibilités de prolongation du contrat de travail pour certains contrats de durée déterminée
- ☐ Réfléchir à la répartition et à la priorité des tâches durant le congé – pour la personne enceinte, la réflexion doit se faire également avant le congé en cas de réduction du temps de travail en lien avec l'état de santé (confirmé par un certificat médical)
- ☐ Discuter de l'éventuelle mise en place de suppléances/remplacements

Pour les personnes responsables d'enseignements:

- ☐ Si nécessaire, définir des solutions d'encadrement de thèses et mémoires durant l'absence

3. Évaluation de l'environnement de travail de la personne enceinte

- ☐ Transmettre la directive de la Direction 1.38 - Protection de la santé des personnes enceintes et allaitantes
- ☐ Transmettre les informations sur la protection de la santé des personnes enceintes ou allaitantes
- ☐ Identifier les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et d'allaitement via le formulaire d'identification des dangers en cas de grossesse et d'allaitement
- ☐ Transmettre le formulaire d'identification des dangers au SRH avec copie à UniSEP via l'adresse proma@unil.ch
- ☐ Faire l'état de la situation actuelle du poste de travail et déterminer s'il y a lieu de prendre des mesures immédiates à la place de travail

4. Conditions de travail lors du retour de congé

- ☐ Prévoir un entretien de reprise en présentiel, à distance ou par téléphone (1 à 2 mois avant la reprise) pour discuter/confirmer notamment les éléments ci-dessous:
- ☐ Échanger sur les éventuels souhaits de changement, temporaire ou non, du taux d'activité
- ☐ Échanger sur les variantes d'organisation du travail à disposition (télétravail, etc.)
- ☐ Échanger sur les éventuels souhaits de prolongation du congé (vacances, heures supplémentaires, congé non payé)
- ☐ Prévoir un plan de reprise des activités (planifier la réintégration dans le poste de travail et dans l'équipe en tenant compte des points ci-dessus)

5. Informations sur la parentalité et les prestations de l'UNIL à transmettre à la personne bénéficiaire d'un congé

- ☐ Directive de la Direction 1.35 – Congés pour raisons familiales
- ☐ Flyer et brochure «Familles et parentalité à l'UNIL»
- ☐ Pages internet «Familles et parentalité» du site de l'UNIL

5. VOUS CHERCHEZ UNE PLACE D'ACCUEIL

Dans le canton de Vaud comme ailleurs en Suisse, malgré les progrès accomplis, les places d'accueil extrafamilial des enfants continuent de manquer. Il faut souvent prévoir plusieurs mois d'attente après l'inscription. Pour vous donner toutes les chances de trouver une place, il est préférable d'envisager simultanément différentes possibilités de garde.

Bon à savoir: Vous êtes nouvellement employée ou employé, chercheuse ou chercheur, professeure ou professeur invité-e à l'UNIL et vous venez d'emménager en Suisse ? Le Welcome Centre vous fournit des informations pratiques sur la vie dans la région de Lausanne, notamment pour les familles (garde d'enfants et autres). Il apporte également une aide spécifique aux couples à carrière duale.

Pour en savoir plus, consultez le site du Welcome Centre.

Garderies

Afin de demander une place en garderie pour votre enfant d'âge préscolaire, vous devez l'inscrire auprès d'un réseau de structures d'accueil de la petite enfance. Vous pouvez l'inscrire dans le réseau couvrant votre commune de domicile et/ou dans le réseau bénéficiant d'une convention avec votre employeur: pour l'UNIL, il s'agit du Réseau-L (lausannois), qui inclut les garderies du campus. Le tarif mensuel est défini en fonction de la composition et du revenu du ménage ainsi que des horaires demandés. À noter également qu'en plus des garderies intégrées dans les réseaux, il existe des garderies non subventionnées.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants: www.faje-vd.ch > Le dispositif > Les réseaux

Bon à savoir: La Ville de Lausanne propose un calculateur pour vous permettre d'estimer le coût de la prise en charge de votre enfant.

Pour les adresses de garderies, vous pouvez vous renseigner directement auprès de votre commune de domicile. Vous pouvez également consulter:

- Le site du Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne (garderies sur Lausanne): www.lausanne.ch/bip
- Le site de Vaud Famille: www.vaudfamille.ch

Garderies universitaires et réseau lausannois

Le campus universitaire compte quatre garderies pour les enfants du personnel, des étudiantes et étudiants de l'UNIL et de l'EPFL: la Croquignole, la Croq'cinelle, le Polychinelle et la Primavera.

Ces garderies font partie intégrante du Réseau-L. Pour trouver une place d'accueil dans l'une de ces garderies, vous devez inscrire votre enfant sur la liste centralisée gérée par le Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne, quel que soit votre lieu d'habitation.



Garderie UNIL

Pour plus de détails, consultez le site internet de la FAPE
Fondation Accueil petite enfance EPFL-UNIL:
www.fape-hel.ch

Inscription dans le réseau lausannois: mode d'emploi

L'inscription se fait auprès du Bureau Information Parents à Lausanne (BIP). Le BIP centralise les demandes pour une place d'accueil dans les centres de vie enfantine (municipaux et subventionnés) ou dans les familles d'accueil (parents de jour) du réseau lausannois et les enregistre sur la Liste d'Attente Centralisée (« LAC »).

Il s'agit tout d'abord d'inscrire l'enfant en remplissant le formulaire « inscription LAC » et en le renvoyant au BIP. L'inscription est possible dès le 4^e mois de grossesse et au plus tôt 1 année avant la date d'accueil souhaitée.

Vous recevrez ensuite une confirmation de réception de l'inscription avec l'indication des différentes structures susceptibles d'accueillir votre enfant. L'attribution des places se fait par la direction de chaque structure d'accueil, qui contacte directement les parents en cas de disponibilité. ATTENTION ! Dans l'attente d'une place, les parents doivent actualiser l'inscription tous les 6 mois auprès du BIP, par le biais du formulaire « Actualisation LAC ».

Informations et inscription : Bureau d'information aux parents de la Ville de Lausanne
www.lausanne.ch/bip

Autres types d'accueil de l'enfance

D'autres possibilités de garde s'offrent aux enfants d'âge préscolaire et/ou d'âge scolaire.

Accueil familial de jour

Les accueillantes et accueillants en milieu familial gardent à leur domicile un ou plusieurs enfants, à temps plein ou partiel, régulièrement et contre rémunération.

Les réseaux d'accueil familial de jour centralisent les demandes de placement et mettent en contact les familles avec les accueillant-es.

Pour plus de détails, prenez contact avec le réseau d'accueil de jour de votre commune.
Voir le site internet de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants : www.faje-vd.ch > Le dispositif > Les réseaux

Personne de garde à votre domicile

Vous pouvez aussi envisager de faire garder vos enfants à votre domicile, par une employée ou un employé de maison, une jeune fille ou un jeune homme au pair.

Pour plus de renseignements, consultez le site de Vaud Famille
www.vaudfamille.ch

Accueil parascolaire

Les enfants d'âge scolaire (4 à 10 ans) des parents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une prise en charge hors des horaires scolaires, le matin, à midi et/ou en fin d'après-midi, au sein de structures situées dans le cadre ou à proximité de l'école. Appelées « Unités d'accueil pour écoliers (UAPE) » ou « Accueils pour enfants en milieu scolaire (APEMS) », ces structures sont intégrées dans les différents réseaux d'accueil.

Bon à savoir: une place dans une structure d'accueil parascolaire (APEMS ou UAPE) n'est pas automatiquement attribuée aux enfants qui fréquentent l'école obligatoire. Les parents qui souhaitent que leur enfant soit pris en charge hors des horaires scolaires doivent donc prévoir de l'inscrire au sein d'une structure parascolaire, en plus de l'inscription à l'école. Comme pour les garderies, des délais d'attente peuvent exister selon les réseaux.

Pour toutes les adresses des réseaux disponibles, voir le site internet de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants: www.faje-vd.ch > Le dispositif > Les réseaux

6. VOUS CHERCHEZ UNE GARDE D'URGENCE

Offre de garde d'urgence et d'enfants malades

Votre enfant est malade, accidenté ou la personne qui le garde habituellement est indisponible ?

Si vous travaillez ou étudiez à l'Université de Lausanne, vous pouvez contacter notre partenaire la Croix-Rouge Vaudoise, qui vous mettra en relation avec un-e assistant-e Croix-Rouge (durée de garde de 4 heures minimum).

Cette offre étant proposée en partenariat avec la Croix-Rouge Vaudoise, elle n'est accessible qu'aux personnes domiciliées dans le canton de Vaud. Un partenariat avec la Croix-Rouge Valaisanne est également possible pour le personnel travaillant sur le site de Sion. Cette garde vous est offerte par le Bureau de l'égalité, sous certaines conditions et jusqu'à une certaine limite d'heures. Au-delà cette limite, la garde vous sera facturée par la Croix-Rouge Vaudoise. Des dérogations sont prévues en cas de situation particulières.

Pour en savoir plus:
Croix-Rouge Vaudoise
croixrougevaudoise.ch
Page internet du site de l'UNIL :
Campus > Aides et soutiens > Familles et parentalité

Bon à savoir: Vous êtes malade ou traversez des difficultés personnelles et ne savez pas à qui vous pouvez confier votre enfant ? Vous pouvez faire appel au service Parents-Rescousse de la Croix-Rouge Vaudoise.

7. VOUS CHERCHEZ UNE GARDE PONCTUELLE

Activités de vacances

Les Bureaux de l'égalité de l'UNIL et de l'EPFL proposent pour les enfants des employé-es et étudiant-es de l'UNIL et de l'EPFL 11 semaines d'activités vacances réparties sur les deux campus, pour les enfants de 4 à 12 ans. Ces semaines sont organisés en collaboration avec différents partenaires (notamment L'éprouvette).

Pour en savoir plus sur l'offre de l'UNIL, les semaines organisées par l'EPFL ouvertes aux enfants des parents de l'UNIL et d'autres offres d'activités de vacances, consultez la page internet du site de l'UNIL: Campus > Aides et soutiens > Familles et parentalité > Activités de vacances

Accueil d'enfants lors de colloques

À l'initiative de l'entité organisatrice, un accueil d'enfants peut être organisé pendant les colloques se déroulant sur le campus de l'UNIL. Pour plus d'information et pour connaître les conditions, prenez contact avec le Bureau de l'égalité.

Baby-sitting

La Croix-Rouge propose une liste de Baby-Sitters ayant reçu une formation appropriée. Vous pouvez obtenir cette liste en payant une cotisation annuelle.

Pour en savoir plus:
Croix-Rouge Vaudoise
croixrougevaudoise.ch

8. SOUTIEN FINANCIER AUX FAMILLES

8.1 AIDES FINANCIÈRES CANTONALES

Allocations familiales

Allocation de naissance et d'adoption

Une allocation unique de naissance et d'adoption est versée aux parents domiciliés - notamment - dans le canton de Vaud. Cette allocation est doublée en cas de naissance multiple.

Allocation pour enfant de moins de 16 ans

En tant que parent salarié de l'UNIL, vous pouvez bénéficier d'allocations familiales mensuelles pour vos enfants de moins de 16 ans. Si vous étudiez à l'UNIL, sans activité lucrative ou exerçant un emploi, vous pouvez également toucher des allocations à certaines conditions.

Des allocations familiales (mais pas l'allocation de naissance et d'adoption) peuvent être versées pour vos enfants vivant à l'étranger, sous certaines conditions. Les collaboratrices et collaborateurs de l'UNIL qui habitent dans un pays de l'UE/AELE et qui perçoivent des allocations dans leur pays de domicile ont également la possibilité de faire une demande de complément différentiel d'allocations familiales, à certaines conditions.

Allocation pour enfant en formation professionnelle/ aux études ou pour un enfant invalide

Une allocation pour enfant en formation professionnelle ou aux études est versée en cas d'études ou d'apprentissage, dès le mois pendant lequel l'enfant débute la formation, jusqu'à la fin de la formation ou au plus tard jusqu'à 25 ans révolus. Une allocation est également versée pour un enfant incapable de travailler en raison d'une atteinte à la santé, âgé de 16 à 20 ans.

Demande d'allocations familiales et montants

Pour savoir si vous avez droit à des allocations familiales et connaître leur montant, consultez le site de la Caisse cantonale vaudoise de compensation.

www.caisseavsvaud.ch > Assurances > allocations familiales (AF).
Pour demander des allocations familiales à l'UNIL, remplir le formulaire en ligne sur la page internet du site de l'UNIL :
Collaborateurs et collaboratrices > Tous les formulaires RH

Autres aides financières

Les prestations complémentaires pour familles (PC Familles) s'adressent aux familles avec enfants de moins de 16 ans qui travaillent et qui ne disposent pas de moyens suffisants pour couvrir les besoins essentiels de leur ménage.

Par ailleurs, un soutien financier, unique ou périodique, peut être accordé à des familles à revenu modeste, domiciliées dans le canton de Vaud, afin de les aider pour un motif précis (via le ComiPP, Comité pour l'octroi de prestations ponctuelles). Ce soutien est complémentaire aux aides apportées par les prestations complémentaires cantonales pour familles.

8.2 AIDES FINANCIÈRES UNIL

Contribution aux frais de garde d'un enfant lors de la participation à un congrès ou autre activité scientifique

En cas de participation à une conférence, un atelier, un colloque, un séjour de recherche ou une autre activité scientifique, le Bureau de l'égalité peut accorder aux parents étudiant-es, doctorant-es, premier-ères assistant-es ou chercheur-es FNS junior ou senior de l'UNIL (respectivement immatriculé-es à l'UNIL ou sous contrat avec l'UNIL) une aide financière pour contribuer aux frais supplémentaires de garde d'un enfant d'âge préscolaire.

À noter qu'en cas d'imprévu (maladie de l'enfant ou de la personne qui le garde habituellement), il faut se référer à l'offre de garde d'urgence.

Les dépannages financiers peuvent être sollicités plusieurs fois par un même parent, à concurrence d'un montant total maximal de CHF 2'500.- par famille. Les aides sont accordées dans les limites du budget disponible et selon certaines conditions.

Pour en savoir plus, consultez la page internet de l'UNIL :
Campus > Aides et soutiens > Aides financières et administratives
> Bourses, aides et prêts.

Bon à savoir: Les doctorantes ou doctorants immatriculés à l'UNIL au bénéfice d'une bourse d'institution tierce (bourse principale) ont la possibilité de se voir accorder une bourse complémentaire versée par l'UNIL si elles ou ils remplissent les conditions décrites dans la Directive de la Direction 3.23 sur les bourses complémentaires pour doctorantes et doctorants boursiers.

Pour en savoir plus, consultez la page internet du site de l'UNIL :
Recherche > Soutien aux chercheur-es > Doctorat >
Avant de débiter un doctorat > Financer son doctorat.

Pour les aides financières aux étudiantes et étudiants, voir aussi point 1.3.

Fonds de Solidarité des Doctorant-es

L'association du corps intermédiaire et des doctorant-es de l'UNIL (ACIDUL) propose un fonds de Solidarité des Doctorant-es qui fournit une aide ponctuelle aux doctorant-es de l'UNIL en difficulté financière temporaire. Le soutien peut aller jusqu'à CHF 750.- par année.

Pour en savoir plus, consultez le site internet d'ACIDUL

9. RÉFÉRENCES LÉGALES

CONFÉDÉRATION

- Code des obligations (CO).
- Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG) et Ordonnance du 24 novembre 2004 sur les allocations pour perte de gain (OAPG).
- Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).
- Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) et Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT1).
- Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal).
- Ordonnance du DEFR sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité).

ÉTAT DE VAUD

- Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD).
- Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL) et Règlement du 18 décembre 2013 d'application de la loi du 6 juillet 2004 de l'Université de Lausanne (RLUL).
- Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne du 13 juin 2007 (RA-UL).
- Directive LPers n° 35.09

UNIL

- Règlement général des études relatif aux cursus de Bachelor (Baccalauréat universitaire) et de Master (Maîtrise universitaire) (RGE).
- Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales.
- Directive de la Direction 1.38. Protection de la santé des personnes enceintes et allaitantes.
- Directive de la Direction 3.2. Taxes et délais.
- Directive de la Direction 3.12. sur les bachelors et les masters à temps partiel (50%).
- Directive de la Direction 3.23. sur les bourses complémentaires pour doctorantes et doctorants boursiers.

Toutes les directives UNIL sont accessibles ici :



10. LIENS UTILES

SERVICES UNIVERSITAIRES

Cette section comporte les coordonnées des ressources internes à l'Université de Lausanne, disponibles pour toute la communauté UNIL selon les besoins.

Accueil santé

accueilsante@unil.ch



Association du corps intermédiaire et des doctorant-es de l'Université de Lausanne



Bureau de l'égalité

egalite@unil.ch



Consultations psychothérapeutiques pour étudiant-es



Dispositif Aide I UNIL



Graduate Campus



Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante (SASME)

(Conseils juridiques, bourses, logements, etc.)

affaires.sociales@unil.ch

Service des immatriculations et des inscriptions (SII)

immat.bachelor@unil.ch

immat.master@unil.ch

immat.doctorat@unil.ch



Service des ressources humaines (SRH)



UniSEP – sécurité, environnement, prévention

(Sécurité et santé au travail)



Welcome Centre

(Soutien au personnel arrivant de l'étranger)

welcomecentre@unil.ch



LES GARDERIES DU CAMPUS

Cette section comporte les contacts des garderies accueillant les enfants dont un des parents au moins a un contrat de travail auprès de l'UNIL ou est immatriculé à l'UNIL.

Fondation Accueil Petite Enfance EPFL-UNIL



Garderie La Croq'cinelle

croqcinelle@fape-hel.ch

Garderie La Croq'cinelle

croqcinelle@fape-hel.ch

Garderie Le Polychinelle

direction.polychinelle@fape-hel.ch

Garderie la Primavera

primavera@fape-hel.ch

SERVICES EXTRA-UNIVERSITAIRES

Services du Canton de Vaud

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud

info.befh@vd.ch



Bureau Information Femmes (BIF)

info@bif-vd.ch



Caisse cantonale vaudoise de compensation

(Allocations, prestations complémentaires,
fonds cantonal pour la famille)



Canton de Vaud – Aide individuelle au logement



Carnets d'adresses Petite Enfance

(Répertoire d'adresses petite enfance
à l'usage des parents)



**Office des bourses d'études –
canton de Vaud**

info.bourses@vd.ch



**Planning familial
de la Maternité du CHUV**



**Service de la population –
canton de Vaud**



**Service des assurances sociales
et de l'hébergement**

(Informations sur les allocations familiales,
les proches aidants, etc.)

info.sash@vd.ch



Bureau d'information aux parents (BIP)

(Inscription dans les garderies lausannoises et du campus)

bip@lausanne.ch



Associations, fondations et autres contacts utiles

Croix-Rouge vaudoise

(Baby-sitting et garde d'enfants malades)

Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE)

(Réseaux d'accueil)

info@faje-vd.ch



Fondation Profa

(Consultations de santé sexuelle - planning familial,
conseil en périnatalité, consultations de couple,
centre d'aide aux victimes d'infractions)



Fonds national suisse (FNS)



Infor.Maternité



Jeunes parents



Mamagenda

(Outil interactif – aide à gérer la grossesse
et la maternité au travail)



Pro Familia Vaud



Pro Juventute

conseilsauxparents@projuventute.ch

Conseils aux parents par téléphone au 058 261 61 61



Travail.Suisse

(Être enceinte au travail – droits sur le lieu de travail)



Vaud Famille

(Divers conseils sur l'allaitement, les offres de garde
d'enfants, la santé, l'adoption, la naissance, etc.)

info@vaudfamille.ch



IMPRESSUM

Publication du Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne

Cette brochure est le résultat d'un travail collectif. Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce projet.

Réalisation

Aline Rochat (Bureau de l'égalité UNIL)

Groupe de travail & relectures

Annick Duperrex, Virginie Salamin Mani (Accueil Santé),
Christelle Rigual (AIDE I UNIL), Association du corps intermédiaire
et des doctorant-e-s de l'Université de Lausanne (ACIDUL),
Carine Carvalho, Seema Ney (Bureau de l'égalité UNIL),
Collectif Conciliation études-famille, Commission Égalité,
diversité et inclusion (CEDI), Commission du personnel (CoPers),
Liliane Michalik (Dicastère Égalité, diversité et carrières UNIL),
Nathalie Janz (Dicastère Enseignement UNIL), Patricia Plaza (FAPE),
Jasmine Lorenzini (FNS), Mélanie Bosson,
Verity Elston (Graduate Campus UNIL), Jeanne De Col,
Cédric Rychen (Service des affaires sociales et de la mobilité étudiante UNIL),
Carine Rüssmann (Service des immatriculations et inscriptions UNIL),
Etienne Fivat, Serafino Gagliardi, Mathieu Gasparini, Virginia Guex,
Elena Musio, Christel Nerny (Service des ressources humaines UNIL),
Cinthia Monnet (Service juridique UNIL), Marie Bedra, Vanessa Genet
(Service UniSEP UNIL), Marcelina Klaus Gaillard (Welcome Centre UNIL).

Illustrations: Cartoonbase

Réalisation graphique: Edy Ceppi, Joëlle Proz et Lou-Ann Kury Unicom

Impression: Groux arts graphiques SA

Tirage: 600 ex.

Commande: egalite@unil.ch

Lausanne, avril 2025

Cette version de la brochure « Familles et parentalité » est une adaptation de l'édition de 2016 « Être parent à l'UNIL » réalisée par Marie Pasquier, Carine Carvalho et Stefanie Brander.

BUREAU DE L'ÉGALITÉ

Vieux Pressoir | Université de Lausanne | CH - 1015 Lausanne
Tel. +41 (0)21 692 20 59 | egalite@unil.ch

www.unil.ch/egalite
www.unil.ch/familles

